

Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
KARYAWAN PADA PT. TRUBUS SWADAYA  
DEPOK**

**Agung AWS Waspodo**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [awaspodo@gmail.com](mailto:awaspodo@gmail.com)

**Lussy Minadaniati**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: [Lussy\\_md88@yahoo.com](mailto:Lussy_md88@yahoo.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of the research are: 1) To know description for job satisfaction, organization climate, and OCB at PT. Trubus Swadaya. 2) Test empirically influence of job satisfaction towards OCB at PT. Trubus Swadaya. 3) Test empirically influence of organization climate towards OCB at PT. Trubus swadaya. 4) Test empirically influence of job satisfaction and organization climate towards OCB at PT. Trubus Swadaya. The analysis implemented in this research are simple regression and multiple regression analysis. The method of this research is simple random sampling, that taken 59 employees, while data collecting by using quitionaire and cultivated using SPSS 16.0. The result of t test for job satisfaction is 2.386, and the signification is 0.020. This shows that there is an effect between job satisfaction towards OCB. The result of t test for organization climate is 2.288, and the signification is 0.026. This shows that there is an effect between organization climate towards OCB. The result of F test is 5.196, and the signification is 0.009. This shows that there is an effect between job satisfaction and organization climate towards OCB. The result of R<sup>2</sup> is 0.157 or 15.7%. It means OCB is affected by job satisfaction and organization climate as much as 15.7%.*

*Keywords: job satisfaction, organization climate, OCB*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

PT. Trubus Swadaya adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan majalah, yaitu majalah Trubus, dimana majalah tersebut menyajikan informasi tentang dunia pertanian, peternakan, dan perikanan. Berkat majalah Trubus permintaan dan tuntutan masyarakat akan ilmu pertanian cepat berkembang sesuai kebutuhan masyarakat Indonesia. Dan itu semua tidak lepas dari kinerja karyawannya. Karena tujuan itu akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Adapun masalah atas rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di perusahaan manapun, termasuk pada PT. Trubus Swadaya ini. Berdasarkan data yang diolah peneliti, ditemukan tindakan *resign* (mengundurkan diri) yang menginterpretasikan suatu bentuk ketidaktoleransian karyawan terhadap tempat kerja yang mungkin dianggap kurang ideal, sehingga karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri. Sebagaimana hal ini berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB, *sportmanship* yang menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pada saat pra riset. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah adanya masalah pada OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang tidak berperilaku OCB, dan ditemukan persentase yang cukup tinggi pada dimensi *Civic Virtue* sebesar

80% dan dimensi *sportmanship* sebesar 75%. Pada dimensi *Civic Virtue* karyawan kurang berperan ekstra terhadap kelangsungan perusahaan. Sedangkan dimensi *Sportmanship* masih menunjukkan adanya bentuk–bentuk ketidaktoleransian karyawan, dan hal tersebut cukup menjelaskan bahwa perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan pada PT. Trubus Swadaya masih dalam kategori rendah.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan kerja**

Terdapat beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008:40) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011: 21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Lalu dijelaskan juga pengertian kepuasan kerja oleh Dole & Schroeder (dalam Koesmono 2006:93), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Sedangkan Luthans (dalam Yashinta 2010:22) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Jadi berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu atau karyawan yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian atau *achievement* dalam pekerjaannya. Dimana seorang karyawan akan merasa puas jika apa yang mereka butuhkan dan inginkan telah tercapai.

## **Iklim Organisasi**

Terdapat beberapa definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Stringer (dalam Wirawan, 2007) ia mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Sedangkan Taiguri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya

Di sisi lain, Schneider (Yusop 2007 : 34) menganggap iklim organisasi sebagai suatu peristiwa, suasana tingkah laku dan tindakan-tindakan di dalam organisasi. Ia juga mengartikan iklim organisasi sebagai konsep yang terkait dengan penghargaan para anggota organisasi terhadap diri mereka. Menurutnya, iklim organisasi memfokuskan pada fungsionalisasi sebuah organisasi, sedangkan budaya berfokus tentang mengapa organisasi berfungsi demikian.

Litwin & Stringer's (Hidayat 2001 : 15-19) ketika mengkaji tentang dimensi-dimensi iklim organisasi dalam suatu model alat ukur yang disebut *Litwin & Stringer' Organizational Climate* (LSOC). Mereka juga mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set ciri yang dapat diukur tentang lingkungan kerja, yang bergantung pada persepsi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Dalam konteks kajian ini, iklim organisasi merujuk kepada nilai yang diperoleh dari tujuh dimensi, yaitu struktur, tanggung-jawab individu, interaksi, imbalan dan sanksi, konflik, risiko, dan identitas.

## ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Terdapat beberapa definisi OCB yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya oleh Robbins & Judge (2008:40) dalam bukunya *Organizational Behavior* yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut

secara efektif. Pendapat lain mengenai pengertian OCB dikemukakan oleh Garay (2006:34) ia menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Sedangkan, menurut Organ (dalam Purba & Seniati, 2004: 106) menjelaskan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan insiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditamplikan pun tidak diberi hukuman.

Sementara itu, Van Dyne et al, (dalam Jahangir, Akbar, & Haq, 2004: 77-78) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai extra-role behavior (ERB), adalah perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspektasi peran yang ada. Artinya, OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya. Perilaku tersebut dilakukannya, baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya.

Dipola dan Hoy (dalam Yusop, 2007: 33) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja. Menurut mereka juga, kesediaan dan keikutsertaan untuk melakukan usaha yang melebihi tanggung jawab formal dalam organisasi merupakan sesuatu yang efektif untuk meningkatkan fungsi sebuah organisasi.

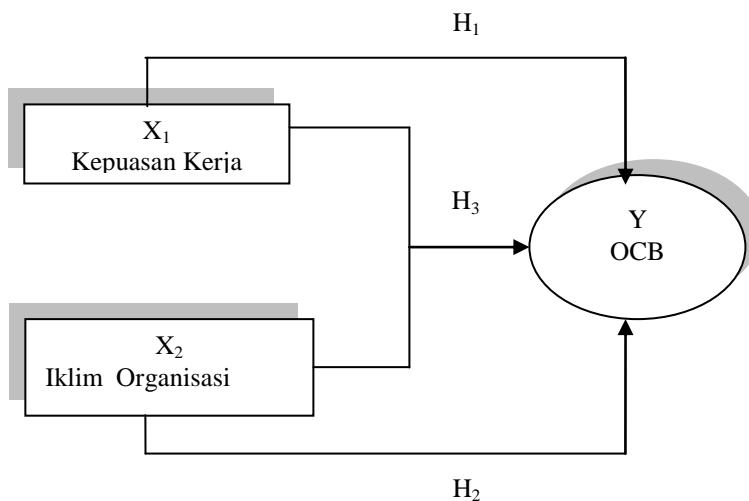
Dari definisi-definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa OCB adalah bentuk perilaku atau kontribusi karyawan yang bukan merupakan kewajiban kerja formalnya, yang memiliki 5 (lima) dimensi primer yaitu *Alturism*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan dan akan diuji adalah sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational citizenship behavior*.
2. H<sub>2</sub>: Iklim organisasi mempengaruhi *Organizational citizenship behavior*.

3. H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja dan Iklim organisasi mempengaruhi *Organizational citizenship behavior*.

Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini yang secara diagramik adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data diolah oleh peneliti

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan riset deskriptif dan riset eksplanatori. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar 2009:22). Riset eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar 2009:33).

### Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berasal dari empat divisi yang ada pada PT. Trubus Swadaya, yaitu Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebesar 69 orang. Sampel yang digunakan menurut perhitungan Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Sehingga,

$$n = \frac{69}{1 + 69 (0.05)^2}$$
$$= 58,84$$

Berdasarkan rumus perhitungan tersebut maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58,84 yang dibulatkan menjadi 59 responden.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi bivariate pearson atau *product moment* jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak *valid*).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### **Uji Asumsi Dasar**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

#### **Uji Linieritas**

Menurut Priyatno (2010:73), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$ , maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji Spearman's Rho, uji Glejser, uji Park, dan metode pola grafik. Penelitian ini menggunakan uji Spearman's Rho.

### **Analisis Regresi Linier**

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan



dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

### Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap OCB ( $Y$ ).

### Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

### Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nomor item sebelum uji validitas	Jumlah angka yang tidak valid	Nomor item yang tidak valid	Jumlah item yang valid
Kepuasan Kerja	10	-	-	10
Iklim Organisasi	17	-	-	17
OCB	12	-	-	12

Sumber : Data diolah peneliti

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja, iklim organisasi, dan OCB menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  (0,361). Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan *valid* yang artinya dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	0.780
2.	Iklim Organisasi ( $X_2$ )	0.895
3.	OCB (Y)	0.834

Sumber: Data diolah peneliti

Dari hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa instrumen ketiga variabel penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi diatas 0,6 yang menyatakan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.085, iklim organisasi 0.200, dan OCB sebesar 0.161. Jadi, variabel kepuasan kerja, iklim organisasi dan OCB berdistribusi normal. Hal tersebut karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.108	59	.085
Iklim Organisasi	.074	59	.200*
Organizational Citizenship Behavior	.105	59	.161

Sumber: Data diolah peneliti

### Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.024. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja dan OCB memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.024 lebih kecil dibandingkan 0.05.

**Tabel 4: Hasil Uji Linearitas Y \* X1**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	81.863	10	8.186	1.173	.332
		Linearity	37.840	1	37.840	5.422	.024
		Deviation from Linearity	44.023	9	4.891	.701	.704
	Within Groups		334.985	48	6.979		
	Total		416.847	58			

Sumber: Data diolah peneliti

**Tabel 5: Hasil Uji Linearitas Y \* X2**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
OCB * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	149.914	19	7.890	1.153	.343
		Linearity	35.049	1	35.049	5.121	.029
		Deviation from Linearity	114.865	18	6.381	.932	.540
	Within Groups		266.933	39	6.844		
	Total		416.847	58			

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 5, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0.029. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dan OCB memiliki hubungan yang linear, hal ini karena nilai signifikansi sebesar 0.029 lebih kecil dibandingkan dengan 0.05.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil multikolinearitas pada tabel 6, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel masing-masing sebesar 1.014. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

**Tabel 6: Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.089	7.855		3.449	.001		
	Kepuasan Kerja	.346	.158	.271	2.193	.032	.986	1.014
	Iklim Organisasi	.138	.066	.258	2.089	.041	.986	1.014

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah peneliti

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7: Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Correlations				
		Unstandardized Residual	Kepuasan Kerja	Iklim Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.066
		Sig. (2-tailed)	.	.618

	N	59	59	59
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.066	1.000	.178*
	Sig. (2-tailed)	.618	.	.176
	N	59	59	59
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.232	.178*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.077	.176	.
	N	59	59	59

Sumber: Data diolah peneliti

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada tabel 7, diketahui korelasi antara kepuasan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.618 dan korelasi antara iklim organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.077. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

### Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja Terhadap OCB

Berdasarkan tabel 8 dibawah ini, didapat thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.386. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $59-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2.003, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Selain itu, uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0.020, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hipotesisnya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

**Tabel 8: Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja Terhadap OCB**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	35.538	6.930		.000
	Kepuasan Kerja	.385	.161	.301	.020

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah peneliti

### Hasil Uji t Variabel Iklim Organisasi Terhadap OCB

Berdasarkan tabel 9 dibawah ini, didapat  $t_{hitung}$  untuk variabel iklim organisasi sebesar 2.288. Nilai  $t_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , yang dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $59-2-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 2.003, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Uji hipotesis juga dapat dilakukan dengan melihat signifikansi pada uji t, dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika signifikansi lebih kecil dari 0.05. Signifikansi pada uji t variabel iklim organisasi sebesar 0.026, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

**Tabel 9 : Hasil Uji t Variabel Iklim Organisasi Terhadap OCB**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.697	4.975		8.180
	Iklim Organisasi	.155	.068	.290	2.288

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah peneliti

### Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan tabel 10, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.196. Nilai  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ , dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau  $3-1 = 2$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $59-2-1$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat  $F_{tabel}$  sebesar 3.162, dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Signifikansi pada uji F sebesar 0.009, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap OCB.

**Tabel 10 : Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap OCB**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	65.242	2	32.621	<b>5.196</b>
	Residual	351.605	56	6.279	
	Total	416.847	58		

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: OCB

Sumber: Data diolah peneliti

### Hasil Analisis Determinasi

Berdasarkan tabel 11 dibawah ini, nilai  $R^2$  yang tercantum sebesar 0,157. Ini berarti variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel OCB sebesar 15,7 %. Selebihnya 84,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.

**Tabel 11: Hasil Analisis Determinasi Untuk H3**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 <sup>a</sup>	.157	.126	2.506
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi				

Sumber: Data diolah peneliti

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Trubus Swadaya”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya terbilang cukup baik, dan untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawan juga terbilang baik.
2. Dalam perhitungan regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB.
3. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
4. Kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi OCB karyawan karyawan pada. PT. Trubus Swadaya, khususnya pada Divisi Redaktur Pelaksana, Divisi Pengembangan Produk, Divisi Pracetak, dan Divisi Akuntansi dan Keuangan. Persentase sumbangan kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB karyawan sebesar 15,7%. Selebihnya, 84,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terlibat dalam model persamaan regresi linier berganda tersebut.

### Saran

#### 1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuisioner yang valid dan reliabel..

- b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepuasan kerja dan iklim organisasi yang hanya memiliki nilai sebesar 15.7%, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan.

## **2. Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Trubus Swadaya**

- a. Memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan mengkaji beberapa indikator kepuasan kerja, seperti adanya peluang naik jabatan dan kesempatan mengembangkan karir, sehingga pegawai yang potensial tidak pindah dari PT. Trubus
- b. PT. Trubus Swadaya sebaiknya memperhatikan seluruh aspirasi dan keterlibatan setiap karyawannya dalam setiap proses pengambilan keputusan, menyediakan fasilitas atau wadah yang dapat menampung seluruh aspirasi, kritik, ataupun saran dari seluruh karyawannya.
- c. Atasan hendaknya menjalin hubungan yang baik terhadap bawahannya, dengan menganggap semua karyawan adalah bagian dari keluarga yang harus selalu diperhatikan dan dijaga agar tercipta iklim yang harmonis dan kondusif yang nantinya akan berdampak pada loyalitas dan target perusahaan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Djati, S. Panjta, dan Michael Adiwijaya, 2009. *The Influence of The Morale and The Commitment Of Administration Staff toward OCB and Its Impact toward Service Quality Performance at Private Universities,* Surabaya: Universitas Petra Christian.
- Fidiyanti, Novi, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Citizenship, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational,* Surakarta: Universitas Muhamadiyah.
- Garay, Hannah Dara Vanzuela, 2006. *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi,* SINERGI, Kajian Bisnis Dan Manajemen, Vol. 8, No. 1, Januari 2006: 33-42.
- Hair, Joseph F., et al, 2006. *Multivariate Data Analysis.* Sixth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hidayat, Warno, 2001. *Analisis Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Mitra Keluarga, Jatinegara,* Jakarta: *Skripsi.* Universitas Indonesia.

- Jaelani, Abdul Qadir, 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Umum, Jakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta
- Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar, and Mahmudul Haq, 2004. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *BRAC University Journal*, Vol. I, No. 2, p. 75-85.
- Koesmono, Teman, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, p. 177-178
- Novliadi, Ferry, 2007. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Hubungan Interaksi Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi," Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Priyatno, Duwi, 2010. Pahami Analisis Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati, 2004. Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Makara Sosial Humaniora*, Vol. 8, No 3, Desember 2004: 105-111.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*." Buku 1. Edisi 12. Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Muhyi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods for Business*. Danver: John Willey & sons, Inc.
- Simanullang, Mangasi Erick Parulian, 2010. Pengaruh Dimensi- dimensi Organizational Citizenship Behavior pada Kinerja Akademis Mahasiswa. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Triningsih, 2006. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 30 Semarang. *Skripsi Fakultas Ekonomi*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Bisnis*," Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Yusop, Maisura M, 2007. Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor," Johor: *Thesis*. Universiti Teknologi Malaysia.